

REFERAT Hovedudvalg d. 30-04-2015

Mødedato Torsdag d. 30. april 2015 kl. 13:00

Mødested B 203

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Drøftelse af ideer og forslag til Udviklingsstrategi 2016.....	5
Regnskab 2014 og budget 2016.....	7
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015.....	9
Ændring af MED-struktur på Espens Vænge.....	13
Ændring af MED-struktur i BAC (mailgodkendt).....	15
MED-uddannelse pr. 01.01.2015.....	18
Revidering af MED-aftalens bilag 6.....	21
MED-inddragelse i forbindelse med de økonomiske konsekvenser af opsplitningen af BSC.....	23
Evaluering af MUS (årlig drøftelse).....	26
Status på sygefravær 2014.....	29
O.15 - særligt i relation til HovedUdvalget.....	33
Oversigt over arbejdsgrupper.....	35
Eventuelt.....	38

Punkt 1: Godkendelse af referat

14/30672

Godkendelse af referat

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra den 26. februar 2015.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Drøftelse af ideer og forslag til Udviklingsstrategi 2016

14/27238

Bilag

Folder til dinide-dinby

Drøftelse af ideer og forslag til Udviklingsstrategi 2016

Baggrund

Byrådet har d. 17. marts 2015 besluttet at indkalde ideer og forslag til kommunens nye Udviklingsstrategi. Byrådet har besluttet temaerne Vækst, Uddannelse og Et Aktivt Liv for strategien.

Udviklingsstrategien er kommunens overordnede strategi for udviklingen i den kommende 12 års periode.

Strategien har således et langt sigte, men revideres hvert fjerde år.

Den gældende udviklingsstrategi 2012 kan ses [her: www.htk.dk/udviklingsstrategi](http://www.htk.dk/udviklingsstrategi)

Strategien tager afsæt i udfordringer og muligheder for kommunen og formulerer en samlende vision for udviklingen.

Herunder fastlægges de strategisk vigtige indsatsområder Byrådet vil arbejde for i den kommende 4 års periode.

Strategien sætter dermed retningen for kommunens øvrige politikker og strategier, samt planer, projekter og aktiviteter i den kommende periode.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter ideer og forslag til Udviklingsstrategi 2016 - 2028.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Trine Groth Rasmussen, BYC, uddybede sagen og indledte med lidt forhistorie.

I 2015 skal HTK forny sin udviklingsstrategi, der sætter kursen for i hvilken retning kommunen skal bevæge sig og hvilke områder, der skal sættes ekstra fokus på. Udviklingsstrategien gælder tolv år ud i fremtiden og skal fornyes hvert fjerde år. Den nye strategi skal udarbejdes og vedtages endeligt af Byrådet i løbet af 2015, så den kan gælde fra 2016-2028.

Der er igangsat en proces, hvor alle politikere og chefer er blevet involveret og sideløbende hermed er igangsat en proces for kommunens borgere.

Processen løber frem til 19/5 2015, hvorefter alle input samles og det egentlige revideringsarbejde går i gang.

Medarbejdersiden foreslog, at man supplerer borgermøder m.m. med et besøg på Farmers Marked, hvor rigtig mange Taastrup-borgere dukker op.

Det blev aftalt, at forslag og idéer til udviklingsstrategien mailles til Trine inden den 19. maj 2015.

Sagsfremstilling

Arbejdet med den ny udviklingsstrategi løber i hele 2015, og rummer disse faser:

1. Vinter 2014/2015 gennemføres en række forarbejder bestående af bl.a. analyser og data, samt interviews.
2. Foråret 2015: indkaldes ideer og forslag til strategien fra alle interesserede.
3. Forslag til strategi skrives
4. Eftersommer 2015: Byrådet vedtager forslag
5. Efterår 2015: Forslag til strategi sendes i offentlig høring
6. Vinter 2015: Byrådet behandler høringssvar og vedtager strategien endeligt.

Ud over denne sag, vil Hovedudvalget også blive hørt om et forslag til strategi, når det foreligger i efteråret 2015.

Der er udarbejdet et informationsmateriale, som vedlægges som bilag til denne sag.

Ideer og forslag modtages frem til 19. maj 2015.

Punkt 3: Regnskab 2014 og budget 2016

14/30672

Regnskab 2014 og budget 2016

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på en status på regnskabet for 2014 samt en orientering om budgettet for 2016.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Regnskab 2014

Årsregnskabet for 2014 blev behandlet i Byrådet i marts måned og er nu oversendt til revisionen. Den endelig behandling vil Byrådet foretage i juni måned, når de har modtaget revisionens bemærkninger.

Regnskabet ser godt ud – der er et mindreforbruget på 31,9 mio.kr., hvilket svarer til 1 % af det samlede drifts- og anlægsbudgetbudget.

På servicerammen har vi ramt ved siden af med 0,03 %, hvilket nærmest er, at ramme plet.

Budgetopfølgning 2015

Budgetopfølgningen for 2015 viser gode tendenser - men vi kæmper fortsat med det specialiserede voksenområde. Der er det stadig vanskeligt at holde budgettet, men området arbejder hårdt og koncentreret på at få balance i økonomien.

Budget 2016

Arbejdet med Budget 2016 er i gang. Der arbejdes på at skabe et råderum på 48 mio.kr., som kan give politikerne mulighed for at prioritere nye indsatser i løbet af året. Råderummet skal finansieres ved hjælp af effektiviseringer.

Medarbejdersiden bemærkede, at det efterhånden er svært at komme med effektiviserings-forslag og spurgte ledersiden, hvor de ser muligheder.

Ledersiden erkendte, at det er blevet vanskeligere, men at man i en organisation som vores altid kan altid finde effektiviseringer - de er blot ikke så åbenlyse. Ting flytter sig og lovgivning ændrer sig - og det skaber også ligeledes muligheder.

Medarbejdersiden synes, at det er vanskeligt at skelne mellem besparelser og effektiviseringer - det opleves mange steder som besparelser, når pengene flyttes væk.

Ledersiden understregede, at de er meget tydelige overfor politikerne omkring, at uanset hvad vi kalder det, så kan det mærkes. Vi kan ikke påstå, at det kan ske uden at det gør ondt nogle steder.

Medarbejdersiden oplever, at det er et problem, at direktionens forslag til besparelser laves midt på året og derfor ikke kommer i høring.

Ledersiden understregede, at det kommer i høring sammen med resten i efteråret. Det er et politisk ønske og det holder de fast i.

Medarbejdersiden spurgte til muligheden for at få læseadgang tidligere end de sidste år.

Ledersiden vil igen bringe anmodningen videre til politikerne, da det er deres beslutning.

Sagsfremstilling

Direktionen vil på mødet give en status på Regnskab 2014 og en status på budgetlægningen for 2016.

Punkt 4: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015

15/2604

Bilag

Arbejdsmiljøredegørelse 2014

Arbejdsmiljøbrev 2015

Årshjul for den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøpolitik og -strategi 2013-2016

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015

Baggrund

Siden 2010 har det været lovpligtigt for alle virksomheder at gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Direktionen og Hovedudvalget godkendte i 2014 en ny skabelon og proces for den årlige arbejdsmiljødrøftelse som betyder, at Hovedudvalget skal udpege relevante temaer i det kommende års arbejdsmiljøarbejde på baggrund af de udfordringer i arbejdsmiljøarbejdet, som HR-Centrets analyse af nøgletal viser.

Arbejdsgruppen til forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse har på baggrund af de nøgletal, der foreligger i "Arbejdsmiljøredegørelse 2014" og "Arbejdsmiljøpolitik og –strategi 2013-2016" udvalgt temaer og fire indsatsområder, der skal indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015.

Denne sag fremlægges med henblik på at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget samt orientere Hovedudvalget om konklusionerne i "Arbejdsmiljøredegørelsen for 2014".

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse som temadrøftelse
2. godkender at "Arbejdsmiljøbrev 2015" udsendes til MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne med følgende indsatsområder:
 - a. forebyggelse af ulykker som følge af forstuvninger og forstrækninger
 - b. forebyggelse af ulykker som følge af psykiske skader
 - c. forebyggelse af vold, trusler
 - d. øget opmærksomhed på sikring af løbende, opdaterede APV-handleplaner på de områder, hvor der er udfordringer i arbejdsmiljøet.
3. tager "Arbejdsmiljøredegørelse 2014" til efterretning

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Hovedudvalget roste arbejdsredegørelsen og gik derefter i grupper, hvor der blev drøftet følgende:

1. Hvilke refleksioner giver redegørelsen anledning til?

Der var i grupperne enighed om, at tallene nogle steder kan indikere, at organisationen er presset. Vi bør undersøge, hvilket pres der kommer ude fra og hvilket pres vi selv skaber – det sidste kan og skal vi gøre noget ved. Sygefraværet er ikke det største problem i redegørelsen, men det gør ikke diskussionen mindre vigtig. Håndtering af sygefravær er et fælles ansvar og det er derfor et vigtigt tema.

2. Er det de rigtige temaer?

Der var i grupperne enighed om, at det er de rigtige temaer. Forebyggelse og håndtering af stress kunne være et supplerende tema, men her er begrebsafklaring vigtig, da der er en tendens til at misbruge stress-begrebet. Dette tema bliver desuden behandlet i forbindelse med revideringen af MED-aftalens bilag 6 (Aftale om trivsel og sundhed).

3. Indeholder Arbejdsmiljøbrevet 2015 det rigtige?

Der var enighed om, at brevet lægger godt op til de decentrale drøftelser i MED-systemet. Dog bør rækkefølgen på indsatsområderne ændres, så der ikke startes med fysiske skader, men i stedet de mest alvorlige problemer først. Det blev desuden foreslået, at der i brevet orienteres om den kommende drøftelse i MED-regi om chikane.

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets arbejdsgruppe til forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse har drøftet, hvilke temaer og indsatsområder, der er relevant at melde ud i organisationen. Følgende tre temaer er udpeget:

- Arbejdsulykker
- Vold og trusler
- Opdatering af APV-handlingsplaner

Arbejdsulykker

Arbejdsulykker med fravær er stigende. Der er i 2014 blevet anmeldt det højeste antal arbejdsulykker i kommunen inden for de sidste 4 år. Det er særligt omfanget af ulykker med fravær, der er steget. Målet i Arbejds miljøpolitik og –strategi 2013-16 er, at ulykker med fravær højst udgør 2%. I 2014 var omfanget af ulykker med fravær på 3,3%, dvs. et pænt stykke fra målet.

Der er derfor behov for at se på, i hvilket omfang ulykker i højere grad kan forebygges der, hvor de er hyppigst forekommende.

40% af alle arbejdsulykker handler om forstuvninger og forstrækninger, mens psykiske skader tegner sig for 27%.

Begge disse typer af ulykker tegner sig for en stigende andel af de samlede ulykker.

Arbejdsgruppen foreslår derfor, at forebyggelse af ulykker i form af forstuvninger og forstrækninger samt forebyggelse af psykiske skader inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015 i forhold til de centre, som har en høj ulykkesfrekvens på disse områder.

Vold og trusler

I kommunens "Arbejds miljøpolitik og –strategi 2013-2016" er der et mål om, at de, som har været udsat for vold eller trusler i forbindelse med deres arbejde, oplever at der bliver taget godt hånd om dem efterfølgende. I APV- og Trivselsundersøgelsen 2014 svarer 33 % nej til, at de har oplevet dette.

På nogle områder er der en høj frekvens af medarbejdere, der har været udsat for vold, trusler og chikane. Der er derfor forsat behov for, at der arbejdes med, hvordan dette kan forebygges, og hvad der yderligere kan gøres for at sikre at medarbejderne oplever, at arbejdspladsen får samlet op på sådanne episoder på en ordentlig måde.

Arbejdsgruppen foreslår, at forebyggelse af vold og trusler inddrages i den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 i forhold til de centre, som har en høj frekvens heraf.

Opdatering af APV-handlingsplaner

I konklusionen sidst i Arbejds miljøredegørelse for 2014 vises en tabel, der sammenfatter de enkelte centres arbejdsmiljøforhold og mulige udfordringer. Tabellen inddrager desuden sygefraværet i centret. Endelig viser tabellen, i hvilket omfang et centers arbejdsmiljøgrupper har aktive indsatsområder i deres APV-handleplan. Man kan ikke vide, om manglende APV-handleplaner i it-systemet, er et udtryk for, at der mangler APV-handleplaner. På den anden side kan det heller ikke udelukke, at manglende APV-handleplaner i it-systemet kan være et udtryk for, at udfordringerne i arbejdsmiljøet ikke alle steder håndteres i APV-handleplaner, som de skal. Arbejdsgruppen foreslår derfor, at der i den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 for alle centre peges på øget opmærksomhed på opdatering af de elektroniske APV-handlingsplaner på arbejdspladserne. Forklaring på hvorfor en del arbejdspladser ikke har opdateret deres APV-handlingsplan herunder en vurdering af fordele og ulemper ved brug af det elektroniske APV-system. Og for de arbejdspladser, som ikke har aktive elektroniske APV-handlingsplaner, undersøges det, hvilke systemer og registreringer af arbejdsmiljøudfordringerne, der anvendes i stedet for det elektroniske APV-system.

Indsatsområder i arbejdsmiljødrøftelsen for 2015

Som noget nyt, skal der i Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse 2015 lægges op til, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse foregår ude i organisationen og at der efterfølgende sker en tilbagemelding til Hovedudvalget på konkrete temaer. På denne baggrund anbefaler arbejdsgruppen, at MED-organisationen inddrager følgende fire indsatsområder i deres årlige arbejdsmiljødrøftelse:

1. Forebyggelse af ulykker som følge af forstuvninger og forstrækninger. Dette gør sig specielt gældende inden for:
 - Sundheds- og Omsorgscentret
 - Institutions- og Skolecentret
 - Center for Ejendomme og Intern Service
2. Forebyggelse af ulykker som følge af psykiske skader. Dette gør sig specielt gældende inden for:
 - Borger- og Arbejdsmarkedscentret
 - Børne- og Ungerådgivningscentret

- Fritids- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret

3. Forebyggelse af vold og trusler. Dette gør sig specielt gældende inden for:

- Borger- og Arbejdsmarkedscentret
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Fritids- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret / specielt skolerne
- Social- og Handicapcentret
- Sundheds- og Omsorgscentret

4. Øget opmærksomhed på sikring af løbende, opdaterede APV-handleplaner på de områder, hvor der er udfordringer i arbejdsmiljøet.

Det årlige arbejdsmiljøbrev

Ligeledes betyder den nye proces, at HovedUdvalget udsender et "Arbejdsmiljøbrev" til organisationen om de temaer, der skal inddrages i den lokale arbejdsmiljødrøftelse i 2015. Udkast til brev er vedlagt sagen. Som det fremgår heraf, lægges der op til, at der ikke kun skal svares til HovedUdvalget, hvis man har haft mange skader eller udfordringer på et område. Arbejdsgruppen lægger også op til at få tilbagemeldinger fra arbejdspladser, som har gode erfaringer med forebyggende initiativer, der har virket. Formålet er at bidrage til at udbrede erfaringer og gode idéer om forebyggelsesinitiativer til andre.

Punkt 5: Ændring af MED-struktur på Espens Vænge

15/4268

Bilag

Ændring LokalMED Espens Vænge

2015.02.24- referat SektorMED

Ændring af MED-struktur på Espens Vænge

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med sagen fremlægges ønske fra lokaludvalget på Espens Vænge om udvidelse af lokaludvalget grundet udvidelse af sundhedsteamet.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender udvidelsen af lokaludvalget på Espens Vænge.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Udvidelsen af lokaludvalget blev godkendt.

Sagsfremstilling

I forbindelse med udvidelse af sundhedsteamet på Espens Vænge, som blev etableret i sommeren 2014, er der brug for en tilpasning af lokaludvalget.

For at sikre at udvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som mulig – både i forhold til medarbejdergrupper og opgavesammensætning - ønskes lokaludvalget udvidet således:

LokalMED Espens Vænge – FØR	LokalMED Espens Vænge – NU
1 områdeleder/AML 1 leder 1 AMR 3 TR/medarbejdere	1 områdeleder/AML 1 leder 1 AMR 4 TR/medarbejdere
1 AMG	1 AMG

Forslaget har været drøftet i og er godkendt af lokaludvalget på Espens Vænge samt sektorudvalget i SUOC.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om form, struktur, sammensætning og arbejdsmiljø.

Punkt 6: Ændring af MED-struktur i BAC (mailgodkendt)

15/4268

Bilag

Referat fra sektorudvalgsmøde i MED vedr. fusion af AMC og BSC den 25. februar 2015

MED-struktur BAC.docx

Ændring af MED-struktur i BAC (mailgodkendt)

Baggrund

MED-aftalens bilag 7 viser kommunens MED-struktur, som den er godkendt af Hovedudvalget.

Hvis strukturen ønskes ændret på lokal- eller sektor-niveau, kræver det Hovedudvalgets godkendelse. Det gælder alle former for ændringer, som f.eks. sammenlægning af flere udvalg, nedlæggelse af udvalg, udvidelse af antallet af udvalg, ændring i antallet af arbejdsmiljøgrupper osv.

Med afsæt i fusionen af dele af Borgerservicecentret og Arbejdsmarkedscentret og etableringen af et nyt Borger- og Arbejdsmarkedscenter, er der behov for en tilretning af MED-strukturen i centret.

Sagen har været udsendt i mailhøring og er således godkendt af Hovedudvalget i marts måned.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen om mailgodkendelsen af den nye MED-struktur i Borger- og Arbejdsmarkedscentret pr. 01.03.15 samt nedlæggelsen af lokaludvalget i det tidligere Borgerservicecenter til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Med afsæt i fusion af dele af Borgerservicecentret og Arbejdsmarkedscentret og dermed etableringen af et nyt Borger- og Arbejdsmarkedscenter, er der behov for at tilrette MED-strukturen i centret.

Det nye Borger- og Arbejdsmarkedscenter består af følgende afdelinger (de endelige navne for enhederne, er endnu ikke fastlagt):

- Borgerenhed
- Ydelsesenhed
- Sekretariat
- Sprogcenter
- Job og Fremtid
- Jobcenter

Antallet af afdelinger i centret er således ændret fra 4 til 6 og der er i den forbindelse behov for, at MED-strukturen i Borger- og Arbejdsmarkedscentret bliver tilrettet i forhold hertil.

LokalMED Jobcenter – FØR 1 AML 2 ledere 1 AMR 3 TR/medarbejdere	LokalMED Jobcenter – NU (uændret) 1 AML 2 ledere 1 AMR 3 TR/medarbejdere
LokalMED Fællesadm. og Sekretariat – FØR 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR	LokalMED Sekretariatet – NU (uændret) 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR
LokalMED Job og Fremtid – FØR 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR	LokalMED Job og Fremtid – NU (uændret) 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR
LokalMED Sprogcentret – FØR 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR	LokalMED Sprogcentret – NU (uændret) 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR
	LokalMED Ydelsesenheden – NY

	1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR
	LokalMED Borgerenheden – NY 1 AML/leder 1 TR/medarbejder 1 AMR

Der er en AMG under hvert LokalMED og således 6 AMG i alt.

Ved ændringen nedlægges lokaludvalget i det tidligere Borgerservicecenter, som har bestået af 8 medarbejderrepræsentanter, hvoraf den ene er AMR, samt ledelsesrepræsentanter. Fire af disse medarbejderrepræsentanter overføres til Borger- og Arbejdsmarkedscentret.

Borger- og Arbejdsmarkedscentrets MED-organisation svarer til organiseringen for det tidligere Arbejdsmarkedscenter, idet der dog udvides med to lokaludvalg med i alt 2 medarbejderrepræsentanter og to AMR. Dvs. at antallet af medarbejderrepræsentanter i centret er uændret.

Det er HR-Centrets vurdering, at forslaget lever op til vores lokale MED-aftales bestemmelser om form, struktur, sammensætning og arbejdsmiljø.

Punkt 7: MED-uddannelse pr. 01.01.2015

15/7706

Bilag

Emner til brug for opfølgingskurser

MED-uddannelse pr. 01.01.2015

Baggrund

De Centrale Parter har aftalt et nyt MED-uddannelsesprotokollat, som trådte i kraft den 1. januar 2015. MED-grunduddannelsens opbygning, varighed og indhold ligger fast, men principperne for anvendelse af opfølgingskurserne skal fastlægges i HovedUdvalget.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. at der efter 1. juni 2015 laves en opgørelse over behovet for MED-grunduddannelser
2. at der i efteråret 2015 og i foråret 2016 udbydes det antal MED-grundmoduler, der kræves for at opfylde MED-aftalens bestemmelser,
3. at der i efteråret 2015 og foråret 2016 tilbydes to opfølgingskurser og
4. at der med virkning fra 1. januar 2017 årligt tilbydes ét MED-grundmodul samt tre opfølgingskurser.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Medarbejdersiden var bekymret for, om sagen lagde op til en begrænsning i antallet af opfølgingskurser. Ledelsen forsikrede, at der vil blive gennemført det antal opfølgingskurser, der er behov for. Indstillingen blev herefter godkendt.

Sagsfremstilling

Ændringen i forhold til tidligere MED-uddannelsesprotokollat fremgår af nedenstående:

Indtil 31.12.14	Fra 01.01.15
Grundmodul	Grundmodul
Skal gennemføres inden for første funktionsår. 1 dags varighed	Skal gennemføres inden for første funktionsår. 2 dages varighed (14,8 timer)*, som kan afholdes i hele eller halve dage, i sammenhæng eller adskilt. *Der hvor MED-udvalget ikke varetager arbejdsmiljøarbejdet (Driftsbyen), vil grunduddannelsen være af 1 dags varighed.
Samarbejdsmodul	Samarbejdsmodul
Gennemføres efter behov 2 dages varighed	%
Medindflydelses- og medbestemmelsesmodul (MIB)	Medindflydelses- og medbestemmelsesmodul (MIB)
Gennemføres efter behov 2 dages varighed	%
Opfølgingskurser (Klippekort-moduler)	Opfølgingskurser (Klippekort-moduler)
Ret til 1 dag pr. funktionsår Kan opspare disse uddannelsesdage i funktionstiden Kan tidligst anvendes 1 år efter valg/udpegning Principper for anvendelse fastlægges i HU	Ret til 1 dag pr. funktionsår Kan opspare disse uddannelsesdage i funktionstiden Kan tidligst anvendes 1 år efter valg/udpegning Principper for anvendelse fastlægges i HU

Ledere og medarbejdere i et MED-udvalg skal deltage i et MED-grundmodul inden for det første funktionsår.

Ledere og medarbejdere i et MED-udvalg har ret til opfølgingskurser på én dag pr. funktionsår.

Opfølgingskurserne kan anvendes til temadage, enkeltstående kursusdage eller længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af MED-udvalgene eller for enkeltpersoner. Som bilag vedlægges eksempler på emner for opfølgingskurser.

Historik

HTK har hvert år udbudt tre grundmoduler samt tilbudt samarbejdsmoduler efter behov. Det sidste har været med udgangspunkt i deltagelse af hele MED-udvalg, der har ønsket et modul med tilpasset indhold.

Erfaringen har vist et gennemsnitligt behov for ét grundmodul og to samarbejdsmoduler årligt.

Samarbejdsmodulerne har mere haft karakter af opfølgingskurser, da de fleste har ønsket kurser af en dags varighed og et indhold, der ligger meget tæt op ad de emner, der foreslås brugt til opfølgingskurser.

2015 og 2016

I 2015 har der endnu ikke været udbudt grundmoduler, men der er allerede efterspurgt opfølgingskursus af to MED-udvalg (et LokalUdvalg og et SektorUdvalg).

Der afholdes netop nu valg til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen og det må derfor kunne forventes, at der vil være nye leder- og medarbejderrepræsentanter, der har behov for grundmodulet. Ligeledes er der leder- og medarbejderrepræsentanter der, af forskellige årsager, endnu ikke har modtaget den obligatoriske MED-grunduddannelse.

HR-Centret forslår derfor

1. at der efter 1. juni 2015 laves en opgørelse over behovet for MED-grunduddannelser,
2. at der i efteråret 2015 og foråret 2016 udbydes det antal MED-grundmoduler, der kræves for at opfylde MED-aftalens bestemmelser og
3. at der i efteråret 2015 og foråret 2016 tilbydes to opfølgingskurser.

2017 og fremefter

På baggrund af erfaringerne forslår HR-Centret, at der årligt udbydes ét grundmodul samt tre opfølgingskurser efter behov.

Punkt 8: Revidering af MED-aftalens bilag 6

15/714

Bilag

Revision af bilag 6

Stresspolitik 2007

Revidering af MED-aftalens bilag 6

Baggrund

På HovedUdvalgets møde den 22. oktober 2014 blev det besluttet, at arbejdsgruppen, der arbejder med håndtering af chikane m.m., bl.a. endvidere skulle udbygge og revidere MED-aftalens Bilag 6 (Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne for Høje-Taastrup Kommune, afsnit F) med et afsnit om chikane samt en definition af chikane m.m.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender det udbyggede og reviderede Bilag 6 til MED-aftalen og
2. godkender, at den overordnede stresspolitik erstattes med "Retningslinjer for indsats mod arbejdsbetingede stress", som fremgår af Bilag 6.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Godkendt.

Sagsfremstilling

På HovedUdvalgets møde den 22. oktober 2014 blev det besluttet, at arbejdsgruppen, der arbejder med håndtering af chikane m.m., skulle arbejde videre med de i sagen 5 oplistede indsatsområder.

Et af indsatsområderne var udbygning af MED-aftalens Bilag 6 (Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne for Høje-Taastrup Kommune, afsnit F) med et afsnit om chikane samt en definition af chikane m.m.

Arbejdsgruppen har samtidig konsekvensrettet Bilag 6 i forhold til ændringer, opstilling osv. Rettelserne fremgår af det medsendte Bilag 6 og er markeret med rød skrift.

I forbindelse med udbygningen og gennemgangen af bilaget er arbejdsgruppen blevet opmærksom på, at der eksisterer en "Overordnet stresspolitik" godkendt i HovedUdvalget den 6. juni 2007. Af denne stresspolitik fremgår bl.a. "at der lokalt på alle arbejdspladser skal udarbejdes en stresspolitik".

Dette krav forsvandt da HTK i 2008 implementerede Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne jf. Trepartsaftalen 2008.

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indebar i stedet, at der skal udarbejdes retningslinjer for indsatsen mod arbejdsbetinget stress og arbejdsgruppen foreslår derfor, at den overordnede stresspolitik erstattes med de i den forbindelse udarbejdede "Retningslinjer for indsats mod arbejdsbetinget stress" som fremgår af det fremlagte Bilag 6 – og som er godkendt i HovedUdvalget den 26. oktober 2011.

Punkt 9: MED-inddragelse i forbindelse med de økonomiske konsekvenser af opsplitningen af BSC

15/3370

Bilag

Fordeling af lønbudget fra BSC i forbindelse med fusionen

MED-inddragelse i forbindelse med de økonomiske konsekvenser af opsplitningen af BSC

Baggrund

Medarbejdersiden i HovedUdvalget har bedt om en orientering om medinddragelsen i forbindelse med de økonomiske konsekvenser primært af fusionen mellem BSC og AMC.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Det er medarbejdersidens opfattelse, at ledelsen ikke har inddraget medarbejderne, så snart man opdagede, at økonomien ikke hængte sammen. Det kom derfor bag på medarbejderne, at der pludselig blev varslet besparelser, der kan resultere i personalereduktioner.

Det fremgik heller ikke af rapporten, at dette kunne blive en konsekvens af fusionen. Rapporten lagde i stedet op til, at alle kom over i de nye centre med deres opgaver. Men så kunne medarbejderne nærmest samme dag læse i avisen, at der skulle nedlægges 5 stillinger.

Ledersiden afkræftede, at der skal ske afskedigelse af 5 medarbejdere, men erkendte, at den økonomiske situation kom som en overraskelse for alle. Situationen blev tydelig, da der skulle ske bodeling mellem de tre modtagne centre. Der er formodentligt sket en fejl undervejs og det er rigtigt beklageligt, at en ellers god MED-proces blev ødelagt med dette.

Det har hele tiden været opfattelsen, at fusionen ikke umiddelbart ville give besparelser, men at det ville ske på sigt.

Ledelsen i BAC arbejder nu sammen med MED-udvalget i BAC om en at finde en løsning, der både fokuserer på det presserende sparebehov og behovet for arbejdskraft fremadrettet.

Sagsfremstilling

Nedenstående beskriver MED-inddragelsesprocessen i forbindelse med fusionen og etableringen af Borger- og Arbejdsmarkedscentret (BAC) samt en uddybning af den økonomiske situation.

Den 11. februar blev følgende udmeldt:

"Direktionen besluttede at fastholde elementerne i principbeslutningen fra 22. januar 2105, hvilket indebærer følgende ændringer:

Der etableres én samlet borgerservicefunktion – den såkaldte "Generalistmodel med begrænset bagland", jf. konsulentrapporten fra Kibak Consult og Celuma (dok. 25322/15)

BSC fusionerer med AMC, så der etableres et Borger- og Arbejdsmarkedscenter (BAC)

Servicebutikken inkl. frontfunktioner flyttes til AMC som selvstændig borgerserviceenhed.

Ydelsesservice (inkl. Pension samt Afstemning og kontrol) flyttes til AMC, som selvstændig afdeling.

Enheden Fællesadministration og Udvikling flytter til Fællessekretariatet i AMC

Optrækning flyttes til ØDC.

Ejendomme flyttes til ØDC.

Pladsanvisning flyttes til ISC.

At de organisatoriske tilpasninger træder i kraft organisatorisk fra den 1. marts 2015"

MED-strukturen i BAC blev derefter godkendt af HovedUdvalget medio marts.

I perioden forud for HovedUdvalgets godkendelse af strukturen, blev MED-inddragelsen varetaget ved at afholder MED-møder bestående af SektorMED i AMC og de repræsentanter i lokalMED i BSC, som var en del af det nye BAC.

Det første MED-møde blev afholdt d. 25. februar 2015.

Dagsorden omhandlede

1. Drøftelse af principper for organisering af BAC og
2. forslag til kommende MED-struktur.

Referat - inkl. bidrag fra B-siden (høring) - er publiceret på intranettet.

Det andet møde blev afholdt d. 26. marts 2015.

Dagsorden omhandlede bl.a.

1. Opgavesnit på baggrund af aftalte principper for organisering,
2. principper for lokalefordeling samt
3. økonomi.

MED-udvalget blev her orienteret om den økonomiske situation samt forventning til en kommende udmøntning af besparelse.

Referat - inkl. høringsbidrag fra B-siden - er publiceret på intranettet.

På baggrund af den økonomiske situation blev direktionen orienteret på direktionsmøde primo april om status på etablering af BAC og udmøntning af besparelse. Orienteringen var bilagt høringssvaret fra MED.

Grundet konsekvenserne af den økonomiske situation, har ledelse og økonomikonsulenter set på regnskab 2014 og forudsætningerne bag budgettet for 2015 og frem.

BSC havde ikke merforbrug på løn i regnskab 14. Dette skyldes primært en omfordeling/budgettilførsel fra rammen til lønkonti og en større sygedagpengeindtægt end budgetteret. Forskellen på budget 14 og 15 fremgår endvidere af oversigt vedlagt som bilag.

I oversigten benævnes en "restmanko". Denne reduktion indeholder bl.a. effektivisering fra 2012 der har en stigende profil ml. 2014 og 2015.

Budgettet for 2015 er sammenholdt med lønudgifter for det personale som pt. er ansat.

Resultatet viser et forventet merforbrug på knap kr. 2 mio. i 2015 stigende til godt 2,4 mio.kr. i 2016 og frem. Det forventede merforbrug betyder, at BAC skal udmønte besparelser på lønrelaterede konti svarende til 5 årsværk.

Punkt 10: Evaluering af MUS (årlig drøftelse)

15/8802

Evaluering af MUS (årlig drøftelse)

Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal HovedUdvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette.

Hovedudvalget har besluttet, at MUS skal evalueres én gang årligt (normalt i marts).

Sagen fremlægges med henblik på HovedUdvalgets stillingtagen til, hvordan evalueringen i år skal gennemføres.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. Godkender proces for evaluering af MUS
2. Godkender tidsplanen

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Medarbejdersiden godkendte processen og håber, at emnet reelt kommer til debat i de øvrige MED-udvalg.

Det er en generel udfordring, at HovedUdvalget sjældent får det tilbage, som der lægges op til, idet der kun er få arbejdspladser, der melder tilbage.

Medarbejdersiden ønskede, at det bliver tydeliggjort, at der skal være enighed mellem leder- og medarbejderside om at erstatte MUS med GRUS.

Sagsfremstilling

Det fremgår af Aftale om Kompetenceudvikling indgået mellem KL og KTO henholdsvis Sundhedskartellet, at alle medarbejdere skal have en årlig MUS. Der er en gensidig forpligtelse for parterne til at sikre dette.

MUS er som udgangspunkt individuelle samtaler, men man kan lokalt beslutte, at de holdes som gruppeudviklingssamtaler. Dvs. at begge parter skal være enige i dette.

I det omfang overenskomsterne stiller krav kompetenceudviklingsplaner, skal disse dog være individuelle og lægges på personalesagen.

Der er i Høje-Taastrup Kommune ingen formkrav i øvrigt, men der ligger vejledningsmateriale til samtaler og kompetenceudviklingsplan på både HR-portal og HTK-alle.

Forslag til evalueringsproces

For at sikre, at evalueringen af MUS sker på baggrund af den lokale viden om forholdene, foreslås det, at evalueringen gennemføres i MED-organisationen, dvs. i lokal-MED og sektor-MED ud fra følgende model:

- På lokal-MED-niveau gennemføres en evaluering af MUS ud fra følgende spørgsmål:
 1. Hvordan virker MUS hos jer?
Dvs. på den enkelte arbejdsplads.
 2. Er der behov for justeringer i den model, I anvender og hvordan kan I i givet fald forbedre udbyttet af MUS?
Fx formen, forberedelsesmateriale, indholdet i spørgsmålene osv.
 3. Hvordan opleves det vejledningsmateriale om, som ligger på HR-portal?
Fx: Benytter I det? Er det tilfredsstillende eller har I særlige ønsker til forbedringer? (Ønsker om ændringer/forbedringer sendes til sektor-MED sammen med besvarelsen af pkt. 4. Er der ikke et sektor-MED sendes det til Hovedudvalget sammen med besvarelsen af pkt. 5)
 4. Har I kommentarer til MUS, som I ønsker at sektor-MED og/eller Hovedudvalget skal tage sig af? (Svar på dette spørgsmål sendes til sektor-MED, hvis der er et sektor-MED på området. Ellers til HovedUdvalget)

- På sektor-MED-niveau gennemføres en evaluering af MUS ud fra følgende spørgsmål:
 1. Hvilke kommentarer har I fået fra lokal-MED vedr. MUS?
Kan der konkluderes særligt for jeres område og hvilke refleksioner giver det anledning til?
 2. Hvad vil I selv gøre noget ved?
Dvs.: Er der initiativer/opfølgning på temaet, I vil sætte i gang på sektor-niveau?
 3. Har I kommentarer til MUS fra lokal-MED eller sektor-MED, som I ønsker at HovedUdvalget skal tage sig af? (Svar på dette spørgsmål sendes til Hovedudvalget).

Forslag til tidsplan:

Hvad	Hvornår
Spørgsmålene sendes ud i MED-organisationen	Primo maj 2015
Drøftelse på lokal-MED-niveau	Maj – august
Sidste frist for aflevering af kommentarer til sektor-MED	31. august
Drøftelse på sektor-MED-niveau	September – oktober
Sidste frist for aflevering af svar fra lokal- og sektor-MED til HU	19. oktober
Opsamling i HU	29. oktober
Eventuel revidering af vejledningsmateriale	1.-15. november
Udsendelse af revideret materiale	16. november

Punkt 11: Status på sygefravær 2014

13/20544

Bilag

Bilag til HU sag - Status på måltal ultimo 2014 - graf over kommunens samlede sygefravær m/u lærernes fravær

Bilag til HU. sag - Status på måltal ultimo 2014

Bilag til HUsag - Status sygefravær februar 2015 og måltal 2015-17

Status på sygefravær 2014

Baggrund

Denne sag fremlægges for at give Hovedudvalget en status på sygefraværet pr 31. december 2014 i forhold til måltallet for 2014 og udviklingen i sygefraværet i forhold til 2013. Desuden fremgår måltallene for 2015, status ultimo februar 2015, samt redegørelse for fremadrettede indsatser i 2015.

INDSTILLING

Det indstilles at Hovedudvalget tager status over sygefraværet til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Sagen blev udsat til næste møde. På mødet ønsker medarbejdersiden desuden drøftet, om den økonomiske straf for højt sygefravær har haft den forventede virkning.

Sagsfremstilling

Måltallene er fastsat på kommuneniveau, centerniveau og sektorniveau. I denne sag redegøres for alle niveauerne. Sagen indeholder en statusgennemgang af sygefraværet 2014 i forhold til måltallene og status ultimo februar 2015 (nyeste fraværstal), samt opdaterede måltal for 2015-17.

Vær opmærksom på at beregningerne i 2014 og 2015 ikke alle steder kan sammenholdes, da beregningsgrundlaget er justeret i forhold til personalesammensætningen og ændringer i organisationsstruktur. Afslutningsvis redegøres for de fremadrettede sygefraværsindsatser.

Status på måltal på kommuneniveau

Måltallet for 2014 for hele kommunen var 12,9 dage. Det samlede sygefravær ultimo 2014 var på 13,3 dage pr. medarbejder (ultimo februar 2015 var det ligeledes 13,3 dage). Det betyder at kommunen samlet er faldet minimalt i forhold ultimo 2013, hvor sygefraværet var på 13,4 dage pr. medarbejder. Kommunen er 0,4 dage pr. medarbejder fra måltallet for 2014. Ultimo oktober lå kommunen samlet set på måltallet for 2014.

Siden 2013 er det samlede sygefravær for hele kommunen faldet 0,1 dag pr. medarbejder.

Der er blevet arbejdet med sygefravær i 2014 og mange, både centre og sektorer, har haft et faldende sygefravær. En del af forklaringen på hvorfor det samlede sygefravær i kommunen ikke er faldet, er, at der er 4 områder, som er steget siden 2013. Det er den samlede administration, skolerne, fritidsklubbernes og BURC ekskl. administration - denne stigning i sygefraværet bidrager til at sygefraværet samlet set ikke er faldet.

I bilag ses henholdsvis tabel, der viser sygefraværet ultimo 2013, ultimo 2014, ændringen fra 2013 til 2014 samt måltal for 2014 og tabel der viser sygefraværstal ultimo februar 2015, samt måltal for 2015-17.

Status på måltal på centerniveau

På centerniveau ligger 5 ud af 13 centre på et sygefravær, der er over måltallet for ultimo 2014.

De fem centre er:

- Borgerservicecentret
- Børne- og Ungerådgivningscentret
- Byrådscentret
- Fritids- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret

Borgerservicecentret er ikke længere med i beregningerne for 2015, da det ikke længere er et selvstændigt center. I tabellen nedenfor ses sygefraværet for de fem centre og udviklingen siden 2013. Inden for et center er de sektorer, der er årsagen til, at centret ligger over måltallet, fremhævet i kursiv og fed i tabellen.

		Fravær dage pr.	Fravær dage pr.		Måltal
--	--	--------------------------------	----------------------------	--	---------------

Center	Sektor	fuldtids besk. 2013	fuldtids besk. 2014	Ændring 2013 til 2014	2014 (12,9 dg)
BSC	<i>Administration</i>	8,9	12,9	+4,0	10,0
BSC Total		8,9	12,9	+4,0	10,0
BURC	<i>Administration</i>	15,4	15,5	+0,1	10,7
	<i>BURC ekskl. adm.</i>	12,8	13,9	+1,1	11,0
BURC Total		13,7	14,5	+0,8	10,9
BYC	<i>Administration</i>	4,0	7,6	+3,6	7,3
BYC Total		4,0	7,6	+3,6	7,3
FKC	Administration	6,9	5,8	-1,1	8,2
	<i>Kulturinstitutioner</i>	13,4	11,8	-1,6	9,0
	<i>Klubber</i>	12,7	15,4	+2,7	14,2
FKC Total		12,6	12,9	+0,3	11,3
ISC	Administration	3,6	4,5	+0,9	10,1
	<i>Skoler</i>	14,3	15,9	+1,6	11,7
	Dagpasning	14,2	13,9	-0,3	14,8
ISC Total		14,1	14,8	+0,7	13,2

Som det fremgår af tabellen ligger BSC, BURC og BYC højt på sygefravær i deres sektor/sektorer. Ultimo februar 2015 er det de samme centre som ligger over måltal og så er SHC's samlede sygefravær steget til over måltal. I FKC er det kun kulturinstitutioner og klubber der ultimo ligger over måltal. Bemærk at organiseringen under FKC er ændret fra 2014 til 2015. I 2015 er FKC (jævnfør bilag) inddelt administration, kulturinstitutioner, klubber og som det nye opsøgende ungearbejde og halpersonale. Ultimo februar 2015 lå klubber, opsøgende ungarbejder og halpersonale over måltal.

I ISC er det skolerne, der bidrager til at ISC ligger over måltallet.

Status på måltal på sektorniveau

Selvom et center ikke samlet set ligger over måltallet, kan sektorer inden for et center gøre det. Tabellen nedenfor viser de sektorer, der inden for hvert center ligger over måltallet på sektorniveau.

Tabellen indeholder en samlet oversigt over alle sektorer, der ligger over måltallet indenfor et center. Dvs. både de sektorer, som i ovenstående tabel er fremhævet med fed og kursiv og øvrige sektorer, som ligger over måltallet på sektorniveau.

Center	Sektor	Fravær dage pr. fuldtids besk. 2013	Fravær dage pr. fuldtids besk. Jan. 14-dec. 14	Ændring 2013 til 2014	Måltal 2014 (12,9 dg)
BSC	Administration	8,9	12,9	4	10
BURC	Administration	15,4	15,5	0,1	10,7
	BURC ekskl. adm.	12,8	13,9	1,1	11
BYC	Administration	4	7,6	3,6	7,3
CEIS	Teknisk Service	11,3	14,4	3,1	11,9
FKC	Kulturinstitutioner	13,4	11,8	-1,6	9

	Klubber	12,7	15,4	2,7	14,2
ISC	Skoler	14,3	15,9	1,6	11,7

Det fremgår af tabellen, at Teknisk Service indenfor CEIS ligger over måltallet. Når centret samlet ligger under måltal skyldes det, at rengøringsområdet fortsat har et bemærkelsesværdigt lavt sygefravær, samt at sygefraværet i administrationen i CEIS fortsat falder og har været jævnt faldende siden 2013.

Ultimo februar 2015 er SHC overmåltal og det skyldes at social- og handicap institutioner er steget over måltal.

Ligeledes er SUOC's administration steget over måltallet, dog er SUOC samlet fortsat under måltal.

Udviklingen i FKC's sygefravær er der redegjort for i ovenstående afsnit.

Udviklingen i sygefraværet i forhold til 2013

Som det ses af ovenstående tabeller, er der flere centre, som har reduceret sygefraværet i 2014. Især skal SHC samt SUOC fremhæves, da begge centre har formået at have et faldende sygefravær siden 2013, så de begge ligger under måltallet ultimo 2014. Dog er SHC steget over måltal ultimo februar.

Både BYC og Borgerservicecentret er gået fra et sygefravær under måltal ultimo 2013 til at ligge over måltal ultimo 2014.

BURC, FKC, samt ISC lå over måltallet ultimo 2013 og har haft et stigende sygefravær gennem 2014.

En af de største grupper af medarbejdere, der har haft et stigende sygefravær, er lærerne på skoleområdet (denne personalegruppe har i mange andre kommuner også et stigende sygefravær).

I bilag til sagen ses en graf over udviklingen i sygefraværet opgjort henholdsvis uden lærerne, lærerne for sig selv og hele kommunen inkl. lærerne både for 2013 og 2014.

Grafen viser, at hvis der ses bort fra lærerne, er sygefraværet i resten af kommunen faldet med 0,4 dage fra 2013 til 2014. Dvs., at selv om der ses bort fra lærerne, er sygefraværet ikke faldet 0,5 dage, som var målet, men det er meget tættere på, end når lærerne regnes med. Blandt lærerne alene er sygefraværet steget fra 12,8 dage i 2013 til 15,1 dag i 2014.

Fremadrettede sygefraværsindsatser

Forsøg med 1-5-14 ordning

Resultater fra andre kommuner viser, at 1-5-14-ordninger og tilsvarende har en positiv effekt på sygefraværet.

Ordningen går ud på, at lederen kontakter medarbejderen på 1., 5. og 14. sygefraværsdag. Formålet er at få en tidlig afdækning af, om der er forhold på arbejdspladsen, der har indflydelse på medarbejderens sygefravær med henblik på hurtigt at kunne sætte ind og forhindre et u hensigtsmæssigt fravær.

Proceduren i 1-5-14 samtalerne er, at nærmeste leder kontakter den sygemeldte medarbejder. Leder og medarbejder ved på forhånd, hvad der skal tales om, og det er en fast procedure for alle medarbejdere på arbejdspladsen.

Forsøget er igangsat med deltagelse af alle skoler, daginstitutioner, Driftbyen, Team Visitation og Hjælpe midler, samt Sengeløse Plejecenter. Projektet afsluttes i august, hvorefter det evalueres.

Anbefalinger bliver obligatoriske

Det er besluttet i Direktionen, at anbefalingerne, som de fremgår på HR-Portalen, i forhold til håndtering af sygefravær, gøres obligatoriske for arbejdspladser, hvis sygefravær ligger over måltal.

Udvikling af systematik til analyse af sygefraværet, med henblik på proaktive indsatser

HR-Centret arbejder med udviklingen af en tværgående analyse af sygefraværs mønstre og der ses løbende på sygefraværs mønstre på de enkelte arbejdspladser med henblik på efterfølgende at kunne agere proaktivt overfor lederne og bistå med råd og vejledning til, hvad lederne kan gøre for at håndtere sygefraværet.

Den generelle analyse har til formål at sikre, at vi får større og bedre viden om vores sygefraværs sammensætning. Hvordan ser for eksempel langtids-/korttidssygefraværet ud i forhold til hele landet og hvordan ser sektorerne ud i forhold til hinanden? Hvor stor en andel tegner sig for 80% af sygefraværet og kan man udlede noget særligt om denne gruppe? Hvor længe er medarbejdere syge før der tages fat om dette af lederen? Osv.

Det er tanken, at der løbende – f.eks én gang årligt (eller hyppigere, hvis muligt) – sker en opdatering af disse data, så vi kan se, om de tiltag, vi sætter i gang (særligt i forhold til den proaktive indsats) har en gavnlig effekt, herunder på hvilke områder.

Punkt 12: O.15 - særligt i relation til HovedUdvalget

15/5185

O.15 - særligt i relation til HovedUdvalget

Baggrund

Sagen fremlægges med henblik på en kort orientering om de konsekvenser overenskomstfornyelserne 2015 har for MED-organisationen.

INDSTILLING

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

MED-aftalen

HovedUdvalget har fra den 1. april 2015 kompetencen til den løbende tilpasning af MED-struktur/organisering af arbejdsmiljøarbejdet og HovedUdvalget kan dermed også ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følger heraf. Kun i ganske bestemte situationer, skal forhandling fortsat ske med et forhandlingsorgan, nemlig når

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere, end det MED-systemet skal behandle i henhold til rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere adgangen til medindflydelse og medbestemmelse – uden at dette skyldes ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur og
- hovedudvalget er enigt om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Parterne er desuden blevet enige om, at den nuværende praksis med, at de centrale parter kontrollerer, at alle MED-aftaler er i overensstemmelse med reglerne, ophører.

I overenskomstperioden iværksættes et projekt, som skal se på, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledere og medarbejderrepræsentanter fungerer nu og i fremtiden, og drøfte visionen for fremtidens MED-system.

Indsats om psykisk arbejdsmiljø

For at understøtte de kommunale arbejdspladser fortsatte arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø, har parterne aftalt at etablere et rejsehold, der skal understøtte arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads og i kommunen.

Det er lokale leder- og medarbejderrepræsentanter, som i enighed kan anmode om bistand fra rejseholdet.

Rejseholdet står ligeledes til rådighed for Arbejdsmiljøorganisationen/MED-udvalgene på alle niveauer.

I løbet af 2015 vil parterne udarbejde en nærmere beskrivelse af rejseholdets aktiviteter, principper for rekvirering af rejseholdet, rejseholdets kompetencer m.v.

Punkt 13: Oversigt over arbejdsgrupper

14/30672

Oversigt over arbejdsgrupper

Baggrund

Arb.gruppe	Opgave	Deltagere	Status	Deadline
Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne Nedsat 18.09.14	Sikre at HTK lever op til kravene i Rameaftale om det sociale kapitel.	Brith, Vibeke, Niels, Jette Elleby og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Jette Lange	Første møde afholdes 23.04.15	Medio 2015
Brug af Frivillighedschartret Nedsat 18.12.13	Skal drøfte hvordan HTK kan arbejde med frivillighed.	Brith, Thommas, Niels, Vibeke, Konny Riising, Rune Fløe Bæklund Ansvarlig: Rikke Nymark Jensen	Arbejdsgruppens oplæg er udsendt til drøftelse i MED-systemet.	Medio 2015
Udbredelse af arbejdet med Social Kapital Nedsat 24.04.14	Følgegruppe i forhold til de planlagte initiativer.	Sussie, Vibeke, HR-Centret Ansvarlig: Marianne Klug-Andersen	Næste møde afholdes den 22.06.15, hvor arbejdsmiljøtemamødet den 22.10.15 for alle kommunens arbejdsgrupper planlægges.	Medio 2015
Indsatser mod chikane af kommunens ansatte i de sociale medier Nedsat 24.02.14	Skal udarbejde oplæg til, hvordan problematikken kan håndteres i HTK m.h.p. at indskrive dette i MED-aftalens bilag 6.	Heidi, Bo, Niels, Vibeke, Peter, Hanne Ansvarlig: Majbritt Fenger	Bilag 6 fremlægges på mødet til godkendelse. Informationsafd. arbejder p.t. på at gøre debathæftet læseværdigt.	Medio 2015
Alkoholpolitik Nedsat 20.11.14	Opdatering af alkoholpolitikken fra 1995	Thommas, Heidi, Vibeke, Peter Ansvarlig: Majbritt Fenger	Udkast til overordnet politik er under udarbejdelse og forventes forelagt HU inden sommerferien.	Medio 2015
Opfølgning på værdibaseret personalepolitik Nedsat 20.11.14	Oplæg til og plan for proces i f.h.t. fornyet drøftelse.	Niels, Lone, Karin, Lars, Vibeke, Hanne, Arne Schøller Larsen, TMC, Anja Hafstrøm, ISC og Pia Luciw, SUOC. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Der har været afholdt to møder i arbejdsgruppen. P.t. udarbejdes proces. Processen og elementer heri forventes forelagt HU på juni-mødet.	Medio 2015
PERMANENTE UDVALG				
Arbejdsgruppe vedrørende sygefraværsindsatsen Nedsat 26.10.11	Sparringspartner for HR-Centret i forhold til sygefraværsindsatsen i kommunen.	Tine, Heidi, Karin, Jette og Peter Ansvarlig: Søren Grenaa	Gruppen samles 2 – 3 gange årligt.	Løbende – dog længst til 31.05.15.
Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Vibeke, Bo, Sussi, Jette og Peter Ansvarlig: Marianne Klug-	Gruppen mødes en gang årligt i april måned.	Løbende – dog længst til 31.05.15

21.11.12		Andersen	
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13	Følgegruppe, som bl.a. skal komme med inspiration til nye sundhedsindsatser	Karen, Vibeke og repræsentant fra Personaleforeningen Ansvarlig: Helle Mølleskov	Løbende – dog længst til 31.05.15

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Arbejdsgruppen om Frivillighedschartret når ikke at blive færdige til deadline, som derfor flyttes til ultimo 2015. Arbejdsgruppen vil på næste møde give en midtvejsstatus.

Punkt 14: Eventuell

14/30672

Eventuelt

BESLUTNING HOVEDUDVALG DEN 30-04-2015

Der var intet til punktet.

Sagsfremstilling

Punktet er åbent for input.